



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
ИРКУТСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ
АДМИНИСТРАЦИЯ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «20» 03 2026 г.

№ 307

Об утверждении примерного положения об условиях оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, обеспечивающих деятельность администрации Иркутского муниципального округа и ее территориальных, отраслевых (функциональных) органов

В целях установления оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, функции и полномочия учредителя которых осуществляют администрация Иркутского муниципального округа и ее территориальные, отраслевые (функциональные) органы, руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Иркутского муниципального округа от 04.03.2026 № 230 «Об утверждении Порядка установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Иркутского муниципального округа», постановлением администрации Иркутского муниципального округа от 02.03.2026 № 201 «О введении механизма дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений Иркутского муниципального округа Иркутской области и его органов», администрация Иркутского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить примерное положение об условиях оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, обеспечивающих деятельность администрации Иркутского муниципального округа и ее территориальных, отраслевых (функциональных) органов (далее - примерное положение) (прилагается).
2. Руководителям муниципальных казенных учреждений, обеспечивающих деятельность администрации Иркутского муниципального округа и ее территориальных, отраслевых (функциональных) органов, утвердить локальными нормативными актами положения об оплате труда учреждений в соответствии с примерным положением.
3. Финансовое обеспечение расходных обязательств Иркутского муниципального округа, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в

установленном порядке на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений, в части оплаты труда.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2026 года, а в отношении работников муниципальных казенных учреждений, обеспечивающих деятельность территориальных органов администрации Иркутского муниципального округа, применяется с 1 января 2027 года.

5. Опубликовать настоящее распоряжение путем размещения в сетевом издании «Ангарские огни» (доменное имя в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»: ANGAROGNI.RU, зарегистрировано: 16.02.2024, номер свидетельства ЭЛ № ФС 77 - 86895), разместить на официальном сайте Иркутского муниципального округа Иркутской области www.irkraion.ru.

6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя Мэра.

Мэр округа

Л.П. Фролов

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Иркутского муниципального округа
от 20.03.2026 № 307

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
АДМИНИСТРАЦИИ ИРКУТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОКРУГА И ЕЕ ОРГАНОВ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, обеспечивающих деятельность администрации Иркутского муниципального округа и ее отраслевых (функциональных) и территориальных органов (далее - примерное положение), разработано в соответствии с:

- 1) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти»;
- 3) едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 4) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- 5) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- 6) указом Губернатора Иркутской области от 08.11.2018 № 231-уг «О дифференциации заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в Иркутской области»;
- 7) постановлением администрации Иркутского муниципального округа от 02.03.2026 № 201 «О введении механизма дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений Иркутского муниципального округа Иркутской области и его органов»;
- 8) постановлением администрации Иркутского муниципального округа от 04.03.2026 № 230 «Об утверждении Порядка установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Иркутского муниципального округа».

2. Примерное положение определяет систему оплаты труда,

устанавливает порядок труда работников учреждения и включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ);

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений;

4) порядок индексации заработной платы;

5) порядок формирования фонда оплаты труда;

6) другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), выплат (надбавок) компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается положением об оплате труда работников учреждения, коллективным договором, соглашениями, иными локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим примерным положением, с учетом мнения представительного органа работников учреждения, при наличии.

4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, выплаты (надбавки) компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

5. Штатное расписание учреждения согласовывается в порядке, определенном учредителем, и утверждается приказом учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты (надбавки) компенсационного и стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат).

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или в реестре профессиональных стандартов.

7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше уровня заработной платы (без учета премий и стимулирующих выплат), определенной ранее действовавшими системами оплаты труда, и предельными размерами не ограничивается.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности,

занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

9. Финансирование расходов на оплату труда, осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения на оплату труда на соответствующий финансовый год.

10. Изменения в порядок и условия оплаты труда работников учреждения возможно только путем внесения изменений и дополнений в настоящее примерное положение.

II. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе ПКГ (квалификационных уровней ПКГ) по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений, а по должностям, не включенным в ПКГ, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, и определены приложением 1 к настоящему примерному положению.

12. К должностным окладам водителей автотранспорта применяется повышающий коэффициент в размере до 1,3, учитывающий характер работы, связанной с риском и повышенной ответственностью за жизнь и здоровье людей.

III. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

13. Работникам учреждений, включая руководителя, его заместителей, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты (надбавки) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты (надбавки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

3) выплаты (надбавки) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (установленный режим ненормированного рабочего дня, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) выплаты (надбавки) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

14. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

1) районный коэффициент, который устанавливается в соответствии с законодательством;

2) процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы

в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, которая устанавливается в соответствии с законодательством.

15. Выплаты (надбавки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

16. Выплаты (надбавки) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (установленный режим ненормированного рабочего дня, при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера за сверхурочную работу определяются положением об оплате труда работников муниципального учреждения, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Выплаты (надбавки) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляются в порядке и размерах, установленных законодательством.

17. Выплаты (надбавки) компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, определяются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

IV. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК) СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

18. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера работникам муниципального учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

19. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления определяются положением об оплате труда работников в зависимости от требований к их работе в пределах фонда оплаты труда.

20. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты (надбавки) по итогам работы.
- 4) выплата (надбавка) за особые условия.

21. Выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении в зависимости от должности и ПКГ нормативным актом учреждения и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплата (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в пределах средств, предусмотренных подпунктом 3 пункта 39 примерного положения.

22. Выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливается на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных приложением 2 к настоящему примерному положению.

Общий объем выплат (надбавок) за качество выполняемых работ составляет не более 40% должностного оклада и устанавливается локальным нормативным актом учреждения. В случае не выполнения показателей и критериев эффективности деятельности изменение объема выплат (надбавок) за качество выполняемых работ в сторону уменьшения, для каждого работника, рассматривается комиссией созданной в учреждении.

Состав комиссии формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждения присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада).

Решение комиссии об изменении размера выплат оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об изменении размера выплат (надбавок) за качество выполняемых работ.

23. Работникам учреждения выплачивается единовременная премия в размере 1 должностного оклада, при условии соблюдения исполнительской и трудовой дисциплины:

- 1) по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- 2) в связи с награждением правительственными и ведомственными

наградами;

3) за выполнение особо важных и сложных заданий.

Премирование осуществляется при условии соблюдения исполнительской и трудовой дисциплины.

Решение о выплате единовременной премии работнику муниципального учреждения принимается руководителем муниципального учреждения и оформляется распорядительным актом учреждения.

Премирование работников осуществляется в пределах средств, предусмотренных на премиальные выплаты подпунктом 8 пункта 39 примерного положения, а также в случае экономии фонда оплаты труда.

24. В случае наложения дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий размер премии снижается на сумму до 20 процентов от размера его месячной заработной платы за период, когда к работнику учреждения было применено дисциплинарное взыскание.

25. Выплата (надбавка) за особые условия устанавливается работникам муниципального учреждения, осуществляющего деятельность в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, в абсолютном значении в зависимости от должности и ПКГ, нормативным актом учреждения и выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплата (надбавка) за особые условия устанавливается в пределах средств, предусмотренных подпунктом 5 пункта 39 примерного положения.

IV. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

26. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения на текущий финансовый год на оплату труда.

V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

27. Работникам муниципального учреждения устанавливается:

1) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

2) материальная помощь.

28. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) выплачивается работнику один раз в календарный год в размере 1,5 должностных окладов за период времени, установленный трудовым законодательством для исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

29. Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника в случаях:

1) предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в полном объеме;

2) разделения в установленном законодательством порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части – при предоставлении одной из частей данного отпуска;

3) замены в установленном законодательством Российской Федерации порядке части ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией – одновременно с предоставлением данной компенсации;

4) пропорционально отработанному времени при увольнении работника в случае предоставления работнику неиспользованного отпуска с последующим его увольнением.

30. Право на получение единовременной выплаты за первый год работы у работника возникает по истечении шести месяцев работы в учреждении.

31. Предоставление единовременной выплаты оформляется правовым актом учреждения.

32. На единовременную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в соответствии с действующим законодательством.

33. Материальная помощь выплачивается один раз в течение календарного года на основании письменного заявления работника в размере 1 должностного оклада. Материальная помощь работникам, работающим по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени.

34. Право на получение материальной помощи за первый год работы у работника возникает по истечении шести месяцев с даты заключения с ним трудового договора. В исключительных случаях: причинения работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника муниципального учреждения, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи, другие непредвиденные обстоятельства) работник имеет право на получение материальной помощи за первый год работы до истечения шести месяцев, с даты заключения с ним трудового договора, при предоставлении документов, подтверждающих наличие вышеназванных оснований.

35. Решение об оказании материальной помощи работнику муниципального учреждения принимается руководителем муниципального учреждения и оформляется приказом учреждения.

36. На материальную помощь начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, в соответствии с действующим законодательством.

37. Выплаты (надбавки), предусмотренные настоящим примерным положением, осуществляются в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения на оплату труда на соответствующий финансовый год.

VI. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

38. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год.

39. Фонд оплаты труда в расчете на год состоит из:

- 1) окладов (должностных окладов) на 12 месяцев;
- 2) выплат (надбавок) компенсационного характера, предусмотренных подпунктами 2, 3, 4 пункта 13 примерного положения, на 12 месяцев;
- 3) выплат (надбавок) стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам в размере, установленном правовым актом администрации Иркутского муниципального округа;
- 4) выплат (надбавок) стимулирующего характера за качество работы на 12 месяцев;
- 5) выплат (надбавок) стимулирующего характера за особые условия в размере, установленном правовым актом администрации Иркутского муниципального округа;
- 6) материальной помощи в размере, установленном пунктом 34 примерного положения;
- 7) единовременной выплаты к отпуску в размере, установленном пунктом 30 примерного положения;
- 8) премиальной выплаты в размере, установленном правовым актом администрации Иркутского муниципального округа.

40. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств, предусмотренных пунктом 39 настоящего раздела, с учетом:

- 1) районного коэффициента;
- 2) процентной надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

Первый заместитель Мэра



И.В. Жук

Приложение 1
к примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений, подведомственных
Иркутскому муниципальному
округу Иркутской области
от 20.03.2026 № 307

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 № 247н.

Профессионально квалификационные группы		Размер оклада, рубль
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»*	1 квалификационный уровень	7 226,00
	2 квалификационный уровень	7 452,00
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»*	1 квалификационный уровень	7 644,00
	2 квалификационный уровень	7 835,00
	3 квалификационный уровень	8 471,00
	4 квалификационный уровень	9 006,00
	5 квалификационный уровень	9 426,00
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»*	1 квалификационный уровень	9 801,00
	2 квалификационный уровень	10 191,00
	3 квалификационный уровень	10 750,00
	4 квалификационный уровень	11 373,00
	5 квалификационный уровень	11 779,00
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»*	1 квалификационный уровень	12 393,00
	2 квалификационный уровень	13 031,00
	3 квалификационный уровень	13 815,00

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений, занимающих профессии рабочих, устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 29 мая 2008 № 248н.

Профессионально квалификационные группы		Размер оклада, рубль
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»*	1 квалификационный уровень (1 разряд, 2 разряд, 3 разряд)	6 859,00
	2 квалификационный уровень	7 753,00
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»*	1 квалификационный уровень (4 разряд, 5 разряд)	8 720,00
	2 квалификационный уровень (6 разряд, 7 разряд)	10 055,00
	3 квалификационный уровень	10 789,00
	4 квалификационный уровень	11 560,00

Первый заместитель Мэра



И.В. Жук

Приложение 2
к примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных казенных
учреждений, подведомственных
Иркутскому муниципальному
округу
от 20.03.2016 № 307

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ЭФФЕКТИВНОСТИ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОБЕСПЕЧИВАЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ АДМИНИСТРАЦИИ
ИРКУТСКОГО РАЙОННОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
И СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ АДМИНИСТРАЦИИ
ИРКУТСКОГО РАЙОННОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

№	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки
1.	Выполнение задач учреждения	качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными положениями об отделах (группах) и должностными инструкциями
2.	Дисциплина исполнения поручений	оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника
3.	Дисциплина труда	соблюдение правил техники безопасности и правил пожарной безопасности, соблюдение требований охраны труда
4.	Соблюдение профессиональной этики	соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе

Первый заместитель Мэра



И.В. Жук